

臺灣高等法院民事判決

110年度勞上易字第64號

上訴人 陳政豪

被上訴人 台灣扣具工業股份有限公司

法定代理人 山本利行

訴訟代理人 宋正一律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國110年3月19日臺灣桃園地方法院109年度勞訴字第153號第一審判決提起上訴，本院於110年12月7日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按當事人在第二審不得提出新攻擊或防禦方法，但如不許其提出顯失公平者，不在此限，民事訴訟法第447條第1項第6款定有明文。上訴人於原審主張被上訴人未給付民國107年3月1日起至109年8月25日期間計539日按每日1/2小時計算之延長工時工資新臺幣（下同）7萬1,148元，依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，並按勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定，請求被上訴人給付資遣費7萬1,182元，原審判決駁回上訴人請求，上訴人不服提起第二審上訴，嗣於本院審理時主張：被上訴人就其延長工時工資請求，均強制扣除30分鐘加班費，且未依法另行調配休息時間，違反勞基法第24條、第35條規定，其亦得依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，並請求被上訴人給付資遣費等語（見本院卷第26至28、71、196至198頁）。上訴人上開主張固為第二審程序提出新攻擊方法，惟其前開主張乃本於同一勞動契約關係事實，攸關上訴人得否合法終止勞動契約，及上訴人所為資遣費請求於實體上有無理由論斷，如不許其提出實屬顯失公

01 平，依上開規定，自應准許上訴人第二審程序提出該項攻擊
02 方法，先予敘明。

03 貳、實體方面：

04 一、上訴人主張：伊自民國106年8月21日至109年8月25日期間受
05 僱於被上訴人擔任管理部管理課之法務辦事員，工作時間為
06 週一至週五上午8時至下午5時，每月薪資4萬7,239元，伊到
07 職後未獲被上訴人任何支援及協助，卻要求伊兼任不具法務
08 工作性質之稽核、總務、人事工作，致伊需加班始能完成工
09 作，被上訴人復於107年2月間以未來升遷願景、組織文化及
10 工作氛圍為由，要求伊每日至少提早30分鐘到勤，並避免提
11 報加班，伊因此自107年3月1日起至109年8月25日期間，每
12 日提早30分鐘上班，扣除伊未出勤特別休假20日、喪假12
13 日、加班換休及因公外出約50日，被上訴人迄未給付伊該期
14 間加班費7萬1,148元，或至少應給付伊自109年1月1日至同
15 年8月25日加班費1萬7,688元。又被上訴人於109年7月間指
16 派伊負責員工教育訓練制度統籌規劃工作（包含制定及設計
17 全新教育訓練管理制度及系統、教育訓練目標管理、員工培
18 訓與發展計畫、建立教育訓練規章、規劃留才方案等），前
19 開職務調動未經伊同意而違反兩造勞動契約約定，且欠缺必
20 要性及合理性，違反勞基法第10條之1規定。被上訴人另就
21 伊加班申請時數均強制扣除30分鐘，復未依法另行調配休息
22 時間，違反勞基法第24條、第35條規定。被上訴人因上開違
23 反勞動契約及勞工法令之行為，伊已於109年8月24日依勞基
24 法第14條第1項第6款規定終止兩造勞動契約，被上訴人應依
25 勞退條例第12條第1項規定給付資遣費7萬1,182元。此外，
26 被上訴人每年均依「NTA各項福利標準支給管理規範」（下
27 稱系爭福利支給規範），固定發給相當於1/2月薪之中秋獎
28 金，該獎金發放與公司營運狀況、個人業績表現無關，已為
29 制度化且具經常性，其性質為工資，伊終止勞動契約後，被
30 上訴人應按伊在職比例給付109年中秋節獎金1萬4,619元。
31 為此，爰依勞基法第24條、勞退條例第12條第1項規定及兩

01 造勞動契約約定，請求被上訴人給付加班費7萬1,148元、資
02 遣費7萬1,182元及109年中秋節獎金1萬4,619元，共15萬6,9
03 49元本息等語（上訴人於原審請求被上訴人開立服務證明部
04 分，業經原審判決上訴人勝訴，未據被上訴人聲明不服，非
05 本院審理範圍，不予論述）。

06 二、被上訴人則以：上訴人自106年8月21日起受僱擔任管理部法
07 務辦事員，每日工作時間為上午8時至下午5時，伊從未要求
08 上訴人提早30分鐘到勤，上訴人亦無每日均於上午7點30分
09 前到勤工作事實，上訴人雖有部分上午7時30分前打卡紀
10 錄，但打卡後並無提供任勞務或待命情事，且伊員工加班採
11 申請制度，作為給付加班費依據，上訴人未曾就其提早上班
12 事由為加班申請，上訴人主張自107年3月1日起每日提早30
13 分鐘到勤上班之情，非屬事實。又上訴人工作內容包括「公
14 司法務事務及主管交辦事項」，公司內部教育訓練屬法務常
15 見工作之一，且上訴人原辦理專利、商標相關事務於109年1
16 月間移轉其他單位，伊於109年2月間經上訴人同意，將教育
17 訓練相關工作交由上訴人負責，伊交辦上訴人上開事務屬調
18 整上訴人工作內容，符合企業經營所需，無不當動機及目
19 的，上訴人薪資條件無不利變動，縱使調整工作內容構成職
20 務調動，亦未違反兩造勞動契約或勞基法第10條之1規定，
21 況且上訴人於本案訴訟中始以該調職爭議主張終止勞動契
22 約，已逾勞基法第14條第2項規定30日除斥期間，上訴人所
23 為終止不合法。另伊否認上訴人所主張加班申請時數均強制
24 扣除30分鐘，未依法另行調配休息時間之情，上訴人應負舉
25 證責任。上訴人自109年8月26日起無正當理由曠職，伊於同
26 年9月23日寄發國史館郵局第566號存證信函（下稱第566號
27 存證信函）依勞基法第12條第1項第6款及員工工作規則（下
28 稱系爭工作規則）第26條第6項規定終止兩造勞動契約，上
29 訴人無由請求伊給付資遣費。另外，中秋節獎金依勞動基準
30 法施行細則（下稱勞基法施行細則）第10條第3款、系爭工
31 作規則第36條第1項規定，性質為恩惠性給與，且上訴人未

01 符合系爭福利支給規範之中秋節獎金領取條件，其請求伊給
02 付109年中秋節獎金自屬無據等語，資為抗辯。

03 三、上訴人於原審起訴聲明：(一)被上訴人應給付上訴人15萬6,94
04 9元及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率
05 5%計算之利息。(二)被上訴人應發給服務證明書。(三)願供擔保
06 請准宣告假執行。原審判決被上訴人應發給服務證明書，駁
07 回上訴人其餘請求，上訴人就其敗訴部分聲明不服，提起上
08 訴。上訴人上訴聲明：(一)原判決關於駁回上訴人下開請求部
09 分廢棄。(二)上開廢棄部分，被上訴人應給付上訴人15萬6,94
10 9元及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率
11 5%計算之利息。被上訴人於本院答辯聲明：上訴駁回。

12 四、兩造不爭執事項：（見本院卷第70、71頁）

13 (一)上訴人於106年8月21日起至109年8月25日受僱於被上訴人擔
14 任管理部管理課之法務專員，工作時間為週一至週五之上午
15 8時至下午5時（午休1小時），離職時每月薪資為4萬7,239
16 元。上訴人最後工作日為109年8月25日（見原審卷第47、5
17 9、117頁）。

18 (二)上訴人以被上訴人未依法發給加班費，委任律師於109年8月
19 24日寄發律師函，主張依勞基法第14條第1項第6款規定終止
20 兩造勞動契約，該律師函於同年月25日送達被上訴人（見原
21 審卷第39至45頁）。

22 (三)被上訴人委任律師於109年9月22日寄發第566號存證信函，
23 以上訴人自109年8月26日起無正當理由連續曠職3日及1個月
24 內曠職達6日，依勞基法第12條第1項第4款及系爭工作規則
25 第28條規定終止兩造勞動契約，於同年9月24日送達上訴人
26 （見原審卷第293至301、383、385頁）。

27 (四)兩造不爭執「NTA各項福利標準支給管理規範」（見原審卷
28 第61至63頁）及系爭工作規則（見原審卷第239至291頁）等
29 證據資料之形式真正。

30 五、上訴人主張其自107年3月1日起每日提早30分鐘出勤上班，
31 被上訴人未依法給付延長工時工資，於在職期間違法調職、

01 強制扣除30分鐘加班費用及未依法另行調配休息時間，違反
02 兩造勞動契約及勞基法第10條之1、第24條、第35條規定，
03 被上訴人亦未按在職期間比例給付109年中秋節獎金，其已
04 於109年8月24日依勞基法第14條第1項第6款規定合法終止兩
05 造勞動契約，為此爰依勞基法第24條、勞退條例第12條第1
06 項規定及兩造勞動契約約定，請求被上訴人給付延長工時工
07 資7萬1,148元、資遣費7萬1,182元及109年中秋節獎金1萬4,
08 619元，共計15萬6,949元本息等語，為被上訴人所否認，並
09 以前詞置辯。是本件爭點為：(一)上訴人依勞基法第24條規
10 定，請求被上訴人給付延長工時工資7萬1,148元，有無理
11 由？(二)上訴人依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，並
12 依勞退條例第12條第1項規定，請求被上訴人給付資遣費7萬
13 1,182元，有無理由？(三)上訴人依兩造勞動契約約定，請求
14 被上訴人給付109年中秋節獎金1萬4,619元，有無理由？

15 (一)上訴人依勞基法第24條規定，請求被上訴人給付延長工時工
16 資7萬1,148元，有無理由？

17 (1)按雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經
18 工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將
19 工作時間延長之。勞基法第32條第1項定有明文。又按雇主
20 應置備勞工出勤紀錄，並保存5年。前項出勤紀錄，應逐日
21 記載勞工出勤情形至分鐘為止。出勤紀錄內記載之勞工出勤
22 時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務。勞基法
23 第30條第5項、第6項前段、勞動事件法第38條亦有規定。參
24 酌勞動事件法第38條立法理由：「勞工應從事之工作、工作
25 開始及終止之時間、休息等事項，應於勞動契約中約定（勞
26 動基準法施行細則第7條第2款參照）。所謂工作時間，係指
27 勞工在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或指定之場所，
28 提供勞務或受令等待提供勞務之時間，但不包括不受雇主支
29 配之休息時間。勞工就其工作時間之主張，通常僅能依出勤
30 紀錄之記載而提出上班、下班時間之證明，而雇主依勞動契
31 約對於勞工之出勤具有管理之權，且依勞動基準法第30條第

01 5項及第6項規定，尚應置備勞工出勤紀錄，並保存5年，該
02 出勤紀錄尚應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，如其紀錄
03 有與事實不符之情形，雇主亦可即為處理及更正，故雇主本
04 於其管理勞工出勤之權利及所負出勤紀錄之備置義務，對於
05 勞工之工作時間具有較強之證明能力。爰就勞工與雇主間關
06 於工作時間之爭執，明定出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，
07 推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務；雇主如主張該
08 時間內有休息時間或勞工係未經雇主同意而自行於該期間內
09 執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，亦得提出勞動
10 契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，而推翻上
11 述推定，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間
12 訴訟上之實質平等」等語，可見出勤紀錄所記載勞工出勤時
13 間，固推定勞工於該時間內係經雇主同意而執行職務事實，
14 然雇主非不得舉證以推翻該推定。

15 (2)查上訴人主張其自107年3月1日起至109年8月25日期間，每
16 日提早30分鐘上班事實，係提出其自109年1月6日起至同年5
17 月16日出勤紀錄（見原審卷第29至38頁）為證，被上訴人則
18 提出上訴人自107年3月1日起至109年8月25日出勤紀錄（見
19 原審卷第119至159頁）及上述期間出勤紀錄EXCEL檔案（見
20 本院卷第167頁光碟內容）為據。上訴人雖爭執被上訴人所
21 提上訴人107年3月1日至108年12月31日出勤紀錄之真正，然
22 上訴人既不否認被上訴人所提109年1月1日至同年8月25日出
23 勤紀錄為真（見本院卷第72頁），且核被上訴人所提109年1
24 月6日起至同年5月16日出勤紀錄，與上訴人所提同期間出勤
25 紀錄相符，又檢視上訴人自107年5月29日起至107年12月27
26 日加班申請單（見原審卷第207至237頁）所載延長工時起迄
27 時間，亦與同日之出勤紀錄所載打卡下班時間相符，況且上
28 訴人於原審主張延長加班事實，起訴時提出其109年1月6日
29 起至同年5月16日出勤紀錄為據，上訴人當時所持有其出勤
30 紀錄期間為何，被上訴人尚無從確認，然被上訴人於原審第
31 一次調解期日即提出上訴人自107年3月1日起至109年8月25

日出勤紀錄，被上訴人應無甘冒遭發現虛偽風險而提出虛假出勤紀錄情事，另上訴人亦未舉證被上訴人所提上述出勤紀錄有何紀錄不符虛偽情事，是被上訴人所提上訴人自107年3月1日起至109年8月25日出勤紀錄應屬真正，可資確認。

(3)而上訴人主張其自107年3月1日起至109年8月25日期間，每日提早30分鐘上班事實，不僅為被上訴人所否認，且檢視被上訴人於上開期間出勤紀錄（見原審卷第119至159頁）所示，上訴人雖有上午7時30分前打卡紀錄之情，然非固定每日為之，上午7時30分前後打卡紀錄相互交錯，如比對上訴人任職期間之107年3月、同年7月、同年12月、108年1月、同年7月、同年12月、109年1月、同年7月出勤紀錄，107年3月出勤22日，上午7時30分前打卡紀錄3日，107年7月出勤17日，上午7時30分前打卡紀錄1日，107年12月出勤14日，上午7時30分前打卡紀錄2日，108年1月出勤21日，上午7時30分前打卡紀錄8日，108年7月出勤22日，上午7時30分前打卡紀錄13日，108年12月出勤21日，上午7時30分前打卡紀錄15日，109年1月出勤15日，上午7時30分前打卡紀錄12日，109年7月出勤21日，上午7時30分前打卡紀錄19日，其比對結果與上訴人主張其自107年3月1日起至109年8月25日期間，每日提早30分鐘上班事實不符，且107年間上午7時30分前打卡紀錄不及出勤紀錄半數，108年間始增加約為出勤紀錄半數，迄至109年間方有上午7時30分前打卡紀錄較頻繁情況，是上訴人於上開期間所示上午7時30分前打卡紀錄既未固定，顯與上訴人主張應其主管要求而固定於上午7時30分前出勤上班之情不符。

(4)且按在現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大受僱人數超過一定比例者，雇主為提高人事行政管理之效率，節省成本有效從事市場競爭，就工作場所、內容、方式等應注意事項，及受僱人之差勤、退休、撫恤及資遣等各種工作條件，通常訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範即工作規則。勞工與雇主間之勞動條件依工作規則之內容而定，

有拘束勞工與雇主雙方之效力，而不論勞工是否知悉工作規則之存在及其內容，或是否予以同意，除該工作規則違反法律強制規定或團體協商外，當然成為勞動契約內容之一部（最高法院88年台上字第1696號判決意旨參照）。查系爭工作規則第60條第1項規定：「（加班指派與申請）本公司因工作需要，徵得員工同意並由權責主管簽署後得以加班。員工本人因工作需要必須加班時，亦需事先提出申請經權責主管核准」，足見系爭工作規則已就勞工延長工時加班事務有所規範，被上訴人就所屬勞工因工作需要延長工時必要係採加班申請制度，上訴人對上開規範存在事實並未否認，且上訴人亦曾多次申請加班，有加班申請單可據（見原審卷第207至237頁），則上述規定自己成為兩造勞動契約內容之一部，對兩造發生規範效力。而上訴人已不否認其所主張每日提早半小時出勤上班沒有申請加班之情（見原審卷第426頁），且上訴人更陳述：係被上訴人管理單位張課長說伊為儲備幹部，要有表現的話，需要比照其他單位主管，一樣提早上班，所以伊決定每日提早半小時，公司規定沒有強制要求提早上班等語（見原審卷第428、429頁），被上訴人則否認有徵求上訴人提早出勤事實，可見上訴人所主張每日提早半小時出勤，不僅未依系爭工作規則規定申請，亦非被上訴人因營運需求而徵求上訴人同意為之，毋寧為上訴人基於自身因素考量，而有提早半小時到勤打卡行為，上訴人所主張延長工時加班事實，亦不符系爭工作規則規範。

(5)又被上訴人抗辯上訴人上午提早半小時到勤打卡，並未提供勞務或待命之情，則已提出上訴人所使用電腦自109年1月2日至109年8月25日出勤期間之開關機時間紀錄（見原審卷第161至205頁），佐證上訴人所使用電腦大多數上午開機時間在8時以後之情。上訴人對於上開電腦開關機紀錄真正既未否認（見原審卷第426頁），且檢視上開電腦開關機紀錄，上訴人所使用電腦出勤期間上午開機紀錄，確實如被上訴人所主張多數時間均在接近8時或8時以後，而使用電腦輔助工

01 作乃現今工作常態，被上訴人以上訴人出勤期間電腦開機紀
02 錄作為上訴人提供勞務時間認定依據，即屬符合常情而有所
03 依循，被上訴人據上開電腦開機紀錄，否認上訴人有提早半
04 小時出勤提供勞務之情，自屬可採。又上訴人受僱於被上訴
05 人擔任管理部管理課之法務專員，已如不爭執事項(一)所示，
06 被上訴人已否認上訴人所擔任職務工作內容有提早出勤待命
07 需求，且上訴人究有何相關法務工作需求必要需提早出勤待
08 命之情，亦未據上訴人舉證，況且上訴人自陳提早半小時打
09 卡後，或在廠域其他辦公室待命，或在公司餐廳待命，或在
10 停車場待命等語（見原審卷第10頁），上訴人所待命處所如
11 餐廳、停車場等處所實與上訴人主張提早出勤待命需求相違
12 背，實無從認定上訴人確有提早出勤待命事實。此外，審酌
13 上訴人自陳居住新竹竹北，任職被上訴人期間開車通勤，上
14 下班時間車程約40至50分鐘，走西濱快速道路等語（見原審
15 卷第427、428頁），可見上訴人住所與提供勞務處所有相當
16 距離，上訴人有因通勤期間交通狀況考量而提早到達上班處
17 所可能，而此為基於上訴人自身通勤因素考量，非因工作需
18 求而提早到勤。故被上訴人抗辯上訴人提早打卡並未提供勞
19 務，且上訴人無提早出勤待命必要，自屬可採。

20 (6)據此，上訴人自107年3月1日起至109年8月25日期間出勤紀
21 錄，雖有提早30分打卡到勤之情，可推定上訴人經被上訴人
22 同意而執行職務事實，然依被上訴人所提上開證據，既足資
23 認定上訴人未曾按系爭工作規則規範申請加班，被上訴人亦
24 未因營運需求而徵求上訴人提早出勤，且上訴人提早打卡要
25 與提供勞務、待命需求無關，乃上訴人基於自身因素考量而
26 提早到達上班處所之情，以上自足以推翻上開推定事實，是
27 上訴人主張其自107年3月1日起至109年8月25日期間提早30
28 分上班打卡上班，並未符合勞基法第32條第1項、系爭工作
29 規則第60條第1項規定延長工時規範，故其據勞基法第24條
30 第1項規定，請求被上訴人給付上述期間提早出勤之延長工
31 時工資，自屬依法無據，並未可採。

01 (7)至於上訴人另爭執被上訴人未經合法勞資會議同意，其加班
02 制度未符勞基法第32條第1項規定而無效，依附其上之加班
03 申請制度亦隨之無效云云。然上訴人前曾經申請延長工時工
04 資，有上開加班申請單（見原審卷第207至237頁）可據，且
05 其於本件訴訟係請求被上訴人應給付延長工時工資，並以被
06 上訴人未給付延長工時工資而主張終止勞動契約，則上訴人
07 所為被上訴人未經合法勞資會議同意致被上訴人加班制度無
08 效主張，核與本件延長工時工資應否給付及上訴人得否據此
09 主張終止勞動契約之爭點無關，本院毋庸審究，併此敘明。

10 (二)上訴人依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，並依勞退
11 條例第12條第1項規定，請求被上訴人給付資遣費7萬1,182
12 元，有無理由？

13 (1)按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
14 者，勞工得不經預告終止契約。勞工適用本條例之退休金制
15 度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法
16 第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護
17 法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年
18 資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比
19 例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準
20 法第17條之規定。勞基法第14條第1項第6款、勞退條例第12
21 條第1項固有明文。然查，上訴人主張其自107年3月1日起至
22 109年8月25日期間提早30分出勤提供勞務事實，據此請求被
23 上訴人給付延長工時工資，既未有據，被上訴人並無上訴人
24 所主張未給付上述期間提早出勤上班之延長工時工資因而違
25 反勞動契約或勞工法令行為，上訴人依上開勞基法規定終止
26 兩造間勞動契約，自屬於法無據。

27 (2)上訴人又主張被上訴人於109年7月間指派其負責員工教育訓
28 練制度統籌規劃工作，所為職務調動未經其同意，且欠缺必
29 要性及合理性，違反勞基法第10條之1規定，其亦得依勞基
30 法第14條第1項第6款終止勞動契約云云。查上訴人主張上開
31 事實，固據其提出法務工作移交清冊、2020年法務工作總表

為據（見原審卷第21至24頁），然不僅為被上訴人所否認，且被上訴人所抗辯因上訴人所辦理專利、商標相關事務於109年1月間移轉其他單位，上訴人於109年2月間同意辦理教育訓練相關工作之情，核與上訴人所提2018年度目標業績管理表（見原審卷第101頁）所載上訴人原負責工作內容包括專利及商標案件，而2020年度法務工作總表（見原審卷第24、103頁）所載「教育訓練事項管理」交接日期為109年2月，且已無專利及商標案件工作項目，法務工作移交清冊（見原審卷第21至23頁）亦無專利及商標案件工作內容之情相符，可見被上訴人抗辯上訴人原辦理專利、商標相關事務於109年1月間因移轉其他單位，被上訴人於109年2月間經上訴人同意而調整上訴人辦理教育訓練相關工作之情，自屬可採，蓋上訴人原負責專利及商標案件工作項目既已移由他人負責，上訴人因此職務內容變更為執行「教育訓練事項管理」職務，核屬正常職務調整，符合企業經營所需，應無不當動機及目的，且上訴人薪資條件於調整後亦無不利變動，況且上訴人於109年2月經調整負責教育訓練相關工作，然迨至上訴人於109年8月25日主張終止勞動契約，期間已達6個月，上訴人未曾於上開期間主張被上訴人違法調職情事，又上訴人委託律師於109年8月24日寄發存證信函（見原審卷第39至43頁）所主張終止勞動契約事由，亦無違法調職主張，且109年9月10日勞資爭議調解紀錄（見原審卷第47、48頁），更無違法調職爭議內容，上訴人於原審亦曾陳述終止勞動契約不是以調職為理由等語（見原審卷第354頁），可證被上訴人所辯上開職務調整曾經上訴人同意，應屬可採，上訴人主張被上訴人違法調職云云，自屬無據。至於上訴人所主張109年度法務工作總表所載109年2月「教育訓練事項管理」交接為行政事務，被上訴人於109年7月底方要求其負責公司教育訓練制度的統籌規劃云云，不僅亦為被上訴人所否認，且上訴人已自陳此部分要求為口頭通知，卷內無資料等語（見本院卷第173頁），上訴人此部分主張，自屬未能舉證，本

01 院無從為有利上訴人之認定。

02 (3)按勞工依勞基法第14條第1項第6款規定終止契約者，應自知
03 悉其情形之日起，或於知悉損害結果之日起，30日內為之。
04 勞基法第14條第2項定有明文。上訴人另主張被上訴人就其
05 加班申請時數均強制扣除30分鐘，復未依法另行調配休息時
06 間，違反勞基法第24條、第35條規定云云。然上訴人上開主
07 張，不僅為被上訴人所否認，且經核對上訴人自107年3月1
08 日起至109年8月25日出勤紀錄（見原審卷第119至159頁）及
09 加班申請單（見原審卷第207至237頁），上訴人於加班申請
10 單所載加班期間之下班時間，均合於出勤紀錄所載下班打卡
11 時間，並無上訴人所主張加班時間遭強制扣除30分鐘情狀。
12 上訴人雖另主張108年3月4日、同年7月17日、同年9月20
13 日、同年12月2日、同年12月17日、109年6月1日有加班時數
14 與實際上班時數相差30分鐘云云。經檢視上開期日出勤紀錄
15 所載，上開期日下班打卡紀錄分別為19時04分、20時31分、
16 21時02分、20時30分、20時01分、20時01分，加班時數分別
17 為1小時30分鐘、3小時、3小時30分鐘、3小時、2小時30分
18 鐘、2小時30分鐘，打卡下班時間與申請加班時間確時存在3
19 0分鐘差距，上訴人主張雖非無據。然縱認上訴人主張上開
20 加班時間遭扣除30分鐘之情屬實，惟上開加班時間遭扣除事
21 實，距上訴人109年8月25日主張依勞基法14條第1項第6款規
22 定終止勞動契約時，均已逾勞基法第14條第2項規定30日除
23 斥期間，故上訴人據此事由於109年8月25日所為終止勞動契
24 約，自未合法。

25 (4)據上，上訴人依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契
26 約，既未可採，則上訴人並依勞退條例第12條第1項規定，
27 請求被上訴人給付資遣費7萬1,182元，自無理由。

28 (三)上訴人依兩造勞動契約約定，請求被上訴人給付中秋獎金1
29 萬4,619元，有無理由？

30 (1)按工資係指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按
31 計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、

01 津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。勞基法第2條第3
02 款定有明文。又勞基法第2條第3款所稱之其他任何名義之經
03 常性給與，係指春節、端午節、中秋節給與之節金以外之給
04 與。勞基法施行細則第10條第3款亦有規定。是中秋節給與
05 獎金，非屬勞基法第2條第3款規定工資，勞基法施行細則已
06 有明定。且按勞工本於勞動契約所得請求之工資，乃勞工所
07 獲得作為勞務給付對價之經常性給付，此觀勞基法第2條第1
08 項第3款規定即明，至於雇主於工資外，本於恩惠性之給
09 付，非勞工提供勞務之對價，自非勞工本於勞動契約可得請
10 求（最高法院107年台上字第1709號判決意旨參照）。

11 (2)系爭工作規則第36條第1項規定：「所稱工資，係指員工因
12 工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計
13 月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何
14 名義之經常性給與均屬之，但不包括勞基法施行細則第十條
15 所條列之各項給與及本公司非因工作而計年給與之勉勵性、
16 恩給性給與」（見原審卷第257頁）。系爭工作規則第101條
17 規定：「本公司辦理福利措施，所屬員工均得享有團體保
18 險、節慶賀禮，員工家喪時發給奠儀等」（見原審卷第285
19 頁）。又系爭福利支給規範明載：「一、依據：為充分照顧
20 本公司員工，建立其生活之各項保障，配合公司營運狀況，
21 根據員工工作規則之原則，訂定本執行規範」（見原審卷第
22 61頁），且各項福利標準支給表所載福利項目包括年終尾牙
23 聯誼活動、開工紅包、五一勞動節禮券/禮金、端午/中秋節
24 獎金、員工健康檢查、結婚賀儀、喪葬奠儀、資深員工禮
25 物、團體保險、退休紀念禮物等（見原審卷第63頁）。由上
26 述工作規則、系爭福利支給規範內容可知，被上訴人依系爭
27 福利支給規範所給與端午節、中秋節獎金，已經系爭工作規
28 則明文非屬工資，核與勞基法施行細則規定相符，且上開獎
29 金既為被上訴人給與員工之福利措施，性質核屬雇主所為恩
30 惠性給與無誤。另系爭福利支給規範已就端午/中秋節獎金
31 之發放（預算）標準、發放條件明載：「不計給獎金：節日

前一天止，服務未滿一個月或發放日前終止勞動契約或於該節日前一個月出勤未達工作天15天（含）以上者」（見原審卷第63頁），故被上訴人雖依系爭福利支給規範確有給付中秋節獎金義務，然如員工於發放日前，服務未滿1個月，或已終止勞動契約，或節日前1個月出勤未達工作天15天以上者，該員工即無請求中秋節獎金權利。

(3)又按勞工無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日者，雇主得不經預告終止契約。勞基法第12條第1項第6款定有明文。上訴人雖主張其得請求109年度中秋節獎金，然上訴人最後工作日為109年8月25日，自109年8月26日起即未出勤提供勞務之情，已如不爭執事項(一)所示，又上訴人於109年8月25日依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，既屬依法無據，已如上述，兩造並曾於109年9月10日為勞資爭議調解，被上訴人始終否認上訴人終止勞動契約合法，則上訴人自109年8月26日起持續未出勤提供勞務，已構成無正當理由曠工情形。另被上訴人已於109年9月22日寄發第566號存證信函，以上訴人自109年8月26日起無正當理由連續曠職3日及1個月內曠職達6日，依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造勞動契約，上訴人已於同年9月24日受領上述終止勞動契約意思表示之情，已如不爭執事項(三)所示。上訴人既有無正當理由繼續曠工達3日以上事實，則被上訴人依上開勞基法規定終止勞動契約自屬合法。而109年中秋節為10月1日，被上訴人既於109年9月24日終止兩造間勞動契約，則被上訴人依系爭福利支給規範，已無給付上訴人109年中秋節獎金義務，上訴人依仍兩造勞動契約約定，請求被上訴人給付109年中秋節獎金，自屬依法無據。

六、綜上所述，上訴人依勞基法第24條規定，請求被上訴人給付自107年3月1日起至109年8月25日期間每日提早30分鐘出勤之延長工時工資7萬1,148元，及依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，並依勞退條例第12條第1項規定，請求被上訴人給付資遣費7萬1,182元，另依兩造勞動契約約定，請求

01 被上訴人給付109年中秋節獎金1萬4,619元，均無理由，不
02 應准許，原審就此部分為上訴人敗訴之判決，併駁回其此部
03 分假執行聲請，核無不合。上訴意旨指摘原判決此部分不
04 當，求予廢棄改判，乃無理由，應予駁回。

05 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
06 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
07 逐一論列，附此敘明。

08 八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1
09 項、第78條，判決如主文。

10 中 華 民 國 110 年 12 月 23 日
11 勞動法庭

12 審判長法 官 陳慧萍
13 法 官 戴嘉慧
14 法 官 陳杰正

15 正本係照原本作成。

16 不得上訴。

17 中 華 民 國 110 年 12 月 23 日
18 書記官 林雅瑩